



**FLEXI-NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE
a další změny od 01.06.2025**

FLEXI-NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

S účinností od 1. června 2025 nastaly dvě zásadní změny v HR oblasti, které přinesla tzv. flexi-novela zákoníku práce a novela nařízení vlády o jiných důležitých osobních překážkách na straně zaměstnance. Dále došlo s účinností od 01.05.2025 ke změně výše a postupu výpočtu poplatku za rozhlasové a televizní vysílání, která se dotkne řady zaměstnavatelů.

Víte o všech změnách a jste na ně připraveni ?

ZKUŠEBNÍ DOBA

- prodloužení maximální délky zkušební doby u běžných zaměstnanců až na **4 měsíce** a u vedoucích zaměstnanců až na **8 měsíců**
- může být **dodatečně prodloužena** (do maximální hranice stanovené zákoníkem práce, tj. 4 a 8 měsíců)
- prodlužuje se o neomluvené zameškání práce.

VÝPOVĚDNÍ DŮVODY DLE § 52 PÍSM. d) a e) ZP + Odstupné a JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA

- u **výpovědi ze zdravotních důvodů** není nutné zkoumat, zda zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci vznikla v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo jiného onemocnění nesouvisějícího s výkonem práce - oba případy se slučují pod jeden výpovědní důvod dle **§ 52 písm. d)** zákoníku práce
- jeli důvodem ztráty zdravotní způsobilosti pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, náleží zaměstnanci **jednorázová náhrada** ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Toto plnění hradí pojišťovna (zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele)
- nová úprava výpovědního důvodu dle **§ 52 písm. e)** zákoníku práce - dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Zaměstnanci náleží **odstupné** ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku (hradí zaměstnavatel).

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- u výpovědí doručených po 01.06.2025 začíná **výpovědní doba běžet dnem doručení** druhé straně a končí dnem, který se číselně shoduje s dnem doručení. Pokud takový den není, připadá konec výpovědní doby na poslední den v měsíci
- minimální délka výpovědní doby stále činí **2 měsíce**, ALE u výpovědi z důvodů dle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce („porušení povinností, nekvalita práce, ztráta kvalifikace“), je výpovědní doba minimálně **1 měsíc**
- lze si dohodnout jinou (delší) výpovědní dobu pro jednotlivé výpovědní důvody i jiný běh výpovědní doby
- pozor na obsah pracovních smluv – sjednaný obsah (běh a délka výpovědní doby) má přednost před zákonnou úpravou

PRODLOUŽENÍ SUBJEKTIVNÍ A OBJEKTIVNÍ LHŮTY PŘI UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODU PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

- **3 měsíce** ode dne, kdy se zaměstnavatel **dozvěděl** o výpovědním důvodu (subjektivní lhůta)
- **15 měsíců** ode dne, kdy důvod **vznikl** (objektivní lhůta)

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- při neplatném ukončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok nejen na náhradu mzdy, ale i na **dovolenou**

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ + PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

- **povinnost zařadit** zaměstnance, který se vrací z rodičovské dovolené **do 2 let věku dítěte**, na původní práci a pracoviště („na stejnou židli“).
- pokud je **zaměstnanec náhradou** za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené nebo dovolené, která bezprostředně na tuto dovolenou navazuje, může být pracovní poměr sjednán **bez omezení počtu opakování** („dvakrát a dost“ pravidlo se neuplatní). Stále však platí max. 3 roky a max. 9 let.
- během rodičovské dovolené může být uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti na stejný druh práce, který byl sjednán v pracovním poměru.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

- mladiství ve věku **od 14 let**, případně starší 15 let, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku, mohou o hlavních prázdninách vykonávat lehké práce, které neškodí jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji
- musí jít o první kategorii prací
- nutnost písemného souhlasu zákonného zástupce
- maximální délka směny je 7 hodin, délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin
- nepřetržitý denní odpočinek musí být poskytnut alespoň v délce 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích

VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

Vstupní lékařské prohlídky pro kategorii I. jsou **zrušeny**.

VÝPLATY MZDY, MĚNA

- možnost vyplácet mzdu se souhlasem zaměstnance v dohodnuté cizí měně nejen zaměstnancům s výkonem práce v zahraničí, ale též zákonem definovaným cizincům
- bezhotovostní převod mzdy na bankovní účet zaměstnance je preferovaným způsobem výplaty

- výplata mzdy v hotovosti pouze pokud zaměstnanec písemně nesouhlasí (s bezhotovostní výplatou), neposkytne potřebnou součinnost nebo nemá zřízen bankovní
- mzdový výměr musí být zaměstnanci předán před začátkem výkonu práce

ZÁKAZ OMEZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE V NAKLÁDÁNÍ S INFORMACÍ O MZDĚ

- **zaměstnavatel nesmí omezovat** zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody
- pozor na obsah pracovních smluv či jiných dohod obsahujících závazek mlčenlivosti

OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI

- veškeré překážky v práci, které dosud náležely „manželovi“ či z titulu „manželství“, se aplikují i na (registrované) partnery a na (registrovaná) partnerství
- při vlastní **svatbě** zůstávají 2 dny pracovního volna, ale náhrada mzdy náleží jen za den účasti na obřadu
- při **úmrtí** manžela/partnera, druha či dítěte zůstávají 2 dny pracovního volna s náhradou mzdy + 1 den pohřbu a přibývá až 5 dnů pracovního volna bez náhrady mzdy v případě úmrtí manžela/partnera, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance;
- **doprovod** rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a dítěte do školského poradenského zařízení zahrnuje **i cestu zpět**;
- při **vyhledání nového zaměstnání** se nově poskytuje pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, a to
 - s náhradou mzdy v rozsahu max. 4 dnů (pokud pracovní poměr skončí dle § 52 písm. a) až e) Zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů),
 - bez náhrady mzdy v rozsahu max. 2 dny (pokud pracovní poměr dle § 52 písm. f) až h) Zákoníku práce nebo na základě dohody z týchž důvodů), nebo
 - bez náhrady mzdy v rozsahu max. 4 dnů (pokud pracovní poměr skončí jinak).

Po vyčerpání výše uvedeného volna náleží zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady mzdy na dobu nezbytně nutnou pro účely využití poradenských služeb Úřadu práce ČR, a to v rozsahu max. 2 dny v prvním a posledním případě uvedeném výše a v rozsahu max. 1 den ve druhém případě uvedeném výše. I čerpání jen části směny se počítá jako celý den;

ROZHLASOVÉ A TELEVIZNÍ POPLATKY

- **přijímačem** se nově rozumí zařízení technicky způsobilé k individuálně volitelné reprodukci rozhlasového/televizního vysílání, bez ohledu na způsob příjmu (tzn. osobní počítače, tablety, telefony, další zařízení schopná příjmu vysílání přes internet), zavádí se však nová výjimka, a to pro televizní přijímače, které jsou užívány výlučně ve výrobních procesech a výhradně pro účely zobrazování informací související s těmito procesy,
- od rozhlasového a televizního poplatku jsou **osvobozeni** zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- rozhlasový poplatek činí **55 Kč za měsíc**, televizní poplatek činí **150 Kč za měsíc** (bude v závislosti na inflaci zvyšováno o 6 % vždy k 1. červenci kalendářního roku vyhláškou Ministerstva kultury),
- **zaměstnavatel** hradí rozhlasový a televizní poplatek **podle počtu zaměstnanců v pracovním poměru** (tzn. NE DPP, DPČ, agenturní zaměstnanci atp.), tzn.:
 - 25 až 49 zaměstnanců = 5násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku,
 - 50 až 99 zaměstnanců = 10násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku,
 - 100 až 199 zaměstnanců = 20násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku,
 - 200 až 249 zaměstnanců = 30násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku,
 - 250 až 499 zaměstnanců = 70násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku,
 - více než 500 zaměstnanců = 100násobek rozhlasového poplatku a televizního poplatku
- pokud zaměstnavatel zaměstnává **méně než 24 zaměstnanců** (včetně), poplatek **nehradí**.
- rozhodný počet zaměstnanců se zjistí na základě přepočtu úvazků zaměstnanců na plné pracovní úvazky, a to jako průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní měsíc.
- povinnost od 1. 5. 2025 **do 30. 6. 2025** nahlásit Českému rozhlasu počet zaměstnanců a od 1. 7. 2025 hradit poplatek v nové výši (standardně zaměstnavatelé hradí poplatek čtvrtletně)

Vaše případné dotazy s Vámi rádi pořeší:



Dana TICHÁ

CLA Payroll

T: +420 241 015 111

M: +420 730 589 079

E: dana.ticha@claczech.cz



Veronika NOŽIČKOVÁ

CLA Law

T: +420 739 246 860

M: +420 734 160 656

E: veronika.nozickova@claczech.cz

Praha

Rohanské nábřeží 721/39
186 00 Praha 8 - Karlín
Czech Republic
T: +420 241 015 111
E: recepce.praha@claczech.cz

Liberec

Chrastavská 273/30
460 01 Liberec
Czech Republic
T: +420 485 104 158
E: recepce.liberec@claczech.cz

Liberec

Vítězná 770/7
460 01 Liberec
Czech Republic
T: +420 739 246 860
E: kancelar@claczech.cz

Olomouc

8. května 37
772 00 Olomouc
Czech Republic
T: +420 585 203 803
E: recepce.olomouc@claczech.cz